

## 한국 노동시장 구조변화와 고용체제 성격 - 자본의 고용유연화와 고용관계 변형을 중심으로 -

김종진(한국노동사회연구소 연구위원)

### 1. 머리말

- IMF 외환위기 이후 한국 사회에서는 제조업뿐 아니라 KTX 승무원, 이랜드 뉴코아, 기륭전자, 신세계 이마트, 삼성전자서비스, 씨앤앰, 엘지 유플러스, 서울시 120다산콜센터 등 간접고용 비정규직 문제가 전 산업차원에서 쟁점이 되고 있다. 그런데 그간 한국의 비정규직 실태와 상황과 관련된 연구들은 많았지만 IMF 외환위기 이후 변화된 노동시장 구조 변화와 고용체제 성격과 관련된 연구들은 제한된 편이다. 최근 정부 및 학계에서 노동시장 이중구조화 논의가 고용 및 임금차원에서 논의되고 있는 정도다.
- 사실 지난 1997년 IMF 구제금융 시기와 2007년 7월 비정규직법 시행을 기점으로 노동시장은 긍정적 현상보다 부정적 측면이 더 강화되었다. 특히 외부 환경요인(IMF 구제금융, 비정규직법 시행)과 맞물려 자본은 비용합리성 차원에서 고용관계 지속성보다는 고용관계 단절성이라는 외적 유연성을 선택했다. 물론 자본의 외주화로 인한 간접고용 활용은 노사간 역학관계에서 힘의 균형을 깨뜨릴 수 있는 사용자의 효과적인 전략으로 자리 잡고 있다.
- 실제로 ‘서비스 사회화’ 라는 산업구조 변화는 한국 사회의 고용체제라는 측면에서 노동시장 및 노사관계에 큰 영향을 미치고 있다. 한국의 서비스 사회화는 노동시장 측면에서 ‘긍정적 현상’과 ‘부정적 현상’이 동시에 존재한다. 전자는 주로 산업구조 효과로 인한 서비스산업의 고용 창출(긍정적 현상)이 부각되고 있다. 반면에 후자는 주로 고용 및 노동시장 유연화로 인한 외주화(아웃소싱, 특수고용)와 같은 고용관계 단절과 노동권 제약 그리고 사회적 보호 문제(부정적 현상)가 부각되고 있는 것이다.

- 예를 들면 정부의 서비스산업 투자활성화 정책이나 시간 선택제 일자리와 같은 정책은 고용유 발효과가 높다는 측면이 강조되나, 노동시장 차원에서 보면 고용불안과 저임금 등 부정적인 측 면이 더 많다. 결국 한국의 노동시장 구조와 고용체제 논의는 노동시장 이중구조라는 틀과 다 양하고 중층적인 고용관계를 포착하기 위한 개념으로 차용된 것으로 봐도 무방하다.
- 그렇다면 한국의 노동시장 구조와 고용관계는 기존 노동체제 개념으로 설명할 수 있을까. 기존 노동체제(labor regime)는 국가의 노동통제나 노동계급정치라는 행위주체의 문제에 초점을 두 었다. 하지만 한국에서 노동체제는 노동운동의 약화와 노사관계 힘이 균형이 자본과 국가 중심 으로 이동하면서 관심의 초점이 노동시장 영역 즉, 고용체제로 변화되고 있다.<sup>1)</sup> 이런 이유로 노동운동, 노동시장, 노사관계, 노동정치 등 포괄적인 노동체제 논의보다는 ‘고용체제’ 논의(정 이환, 2013)가 더 관심을 받고 있다.
- 이 글에서 논의되는 ‘고용체제’(employment regime)는 협소한 의미의 ‘노동체제’로 규정하려 한다. 사실 고용체제는 나라, 산업별로 그 형태가 다양할 수밖에 없는데, 제한적인 의미에서 노 동시장이 국가정책과 자본 그리고 노동의 상호작용 속에서 사회구조화되는 양식 정도의 의미, 그리고 고용관계 차원에 노동과정이 포함된 정도로 한정한다. 때문에 고용체제는 주요 업종과 직종의 미시적인 고용관계와 노동과정의 변형이나 파편화고 다층적인 고용관계 기본적 특징을 살펴보기 위한 탐색적 개념 정도로 규정하려한다.
- 따라서 이 글은 한국 노동시장 구조변화를 고용체제 성격이라는 시각과 접근법으로 다음의 물 음을 확인하고자 한다. 첫째, 최근 10년 사이 한국의 노동시장 구조는 어떻게 변화하고 있는가. 만약 한국 노동시장 구조가 변화하고 있다면, 기존 논의처럼 협소한 1차 노동시장과 분절적 노 동시장은 어떻게 확대 재생산(자본의 외주화와 모방적 동형화)되고 있는가. 만약 한국 노동시 장의 산업, 업종, 직종별 다층적이고 파편화된 고용 모델들이 새롭게 출현 혹은 확대되고 있다 면, 기존 노동시장이론으로는 어느 정도 포착 할 수 있을까. 이와 같은 문제의식을 검토하기 위 해 이 글은 한국의 비정규직 실태와 주요 서비스산업 고용관계 사례를 중심으로 살펴보았다.

1) ‘1987년 노동체제’ 대한 개념은 학자들에 따라 다른데 노중기(1997)는 노동정치 체제라는 개념을 사용하면서 기존의 노사관계체제나 노자관계체제를 대체하는 개념으로 사용하고 있다. 임영일(1997)은 계급정치라는 개념 으로서 노사관계를 분석 수준에 따라 정치적, 사회적, 작업장 노사관계로 구분한다. 장홍근(1999)은 노동체제 를 노동시장, 노동통제, 노동운동의 세 개의 하위체제로 구분했었다. 그런데 1997년 IMF 외환위기와 2000년대 이후 복수노조제도, 타임 오프제도, 비정규직법제도 등이 도입 된 상황을 둘러싸고 노동체제 논의가 제한적으 로 제기된 바는 있다. 반면에 최근 한국 사회에서 노동체제 혹은 고용체제 논의(권순원 2014; 노중기 2008· 2013; 지주형, 2013)가 제한적 수준에서 몇몇 논의들이 최근 다시 제시되고 있다. 하지만 한국 사회에서 노동 체제 문제가 고용체제로 개념적 구성이 변화하고 있는 것은 전체 노동운동의 지형이 노동정치측면에서 노사정 사회적 대화 모델이나 산업별 수준의 산별교섭 구조가 제도화되지 못한 이유가 크다.

## 2. 노동시장구조와 고용체제 논의 검토

### 1) 노동시장과 고용체제 논의

- 노동시장 구조변화는 전통적인 노동시장 이론(내부노동시장, 이중노동시장, 분절 혹은 분단노동시장)의 기본적인 틀을 유지한다.<sup>2)</sup> 또한 자본은 노동시장에서 ‘핵심’과 ‘주변’이라는 고용 모델을 설정하기도 한다(Atkinson, 1984; Edwards, 1975; Doeringer & Piore 1971; Hauserman & Schwander, 2102; 정이환, 2013). 전통적인 이중노동시장이론은 1차/내부 노동시장과 2차/외부 노동시장이라는 이중노동시장(dual labor market)으로 구분된 것이다. 사실 내부노동시장에 대비된 외부노동시장이론은 한국 사회처럼 대기업과 중소기업의 임금이나 사회보험 적용 문제 즉, 노동시장 및 사회보장제도 격차가 존재하는 곳에서 적합하게 사용될 수 있다.
- 물론 노동시장 내 핵심과 비핵심 업무라는 노동시장 구조변화를 함축하는 이론인 중핵·주변부 모델은 주로 한국 사회에서 비정규직법 도입 이후 분리직군이나 무기계약직 분석에 적합한 개념이다. 하지만 정이환(2013)은 기존의 내부노동시장과 외부노동시장 구분만으로는 현재의 노동시장을 설명할 수 없고, 준내부노동시장과 직종노동시장의 개념을 추가하여 한국의 고용체제를 설명하고 있다. 한국 노동시장의 기업규모(중소기업) 및 고용형태(비정규직)를 고려한 그의 고용체제론은 설득력이 있다. 예를 들면 ‘고용체제론’은 노동시장 규제여부와 숙련형성의 기제를 판단해보면 10-29인 사이의 직업/직종(관리직)에 대한 노동시장 설명, 프리랜서나 특수근로형태 종사자의 노동시장을 설명하는데 매우 유용하다.

[그림 1] 서비스산업과 여성 노동시장 참여여 모형



주 : 1) 경제상황과 정부 정책은 외적요인(Exogenous Factor)으로 이념형의 하나로 제시했을 뿐 시기와 상황에 따라 다를 수 있음.

2) 서비스업 4개(생산자, 유통, 개인, 사회서비스)를 기준으로 대표적인 여성 비정규 직종을 예시한 것임.

2) 기업의 고용관계 전략을 ‘하이-로드(High-road)’ 전략과 ‘로-로드(Low-road)’ 전략으로 구분한다(Bosch, 2005; Tilly, 2005; Mehaut et al, 2010; Appelbaum, 2010; Hatton, 2011; 이주희, 2013). 기업의 노동시장 전략의 하나인 성별 분절로 인한 여성 노동자의 고용 및 소득의 상관관계는 장지연·전병유(2014)를 참조할 것.

- 한편 분절노동시장이론은 서비스사회화 시대의 탈산업화 과정에서 노동시장이 불절 혹은 분단된 측면을 강조한다. 특히 분절노동시장은 그 사회의 제도적인 힘이 작동한 것으로 자본과 지배계급의 분할지배전략이 함축된 용어다. 대표적으로 한국 사회의 남성 노동시장과 대비되어 여성의 불안정한 노동시장을 지칭할 때 주로 차용되며, 실제로 한국의 주요 서비스산업 여성과 남성 고용모형을 설명할 때 적합한 것으로 보인다([그림1]). 예를 들면 서비스산업 노동시장은 ‘남성-관리자-고기술-정규직-장기근속-고임금-승리자 모델’(모델1)과 ‘여성-서비스직/판매직-저기술-비정규직-단시근속-저임금-패배자 모델’(모델2)이 고착화되면서 분절노동시장이론은 나름 설득력을 갖는다.
- 문제는 다양한 노동시장이론이 국가 정책까지 영향을 미치고 있는 신자유주의 시대에 자본의 고용유연화 전략을 기존의 단순한 분석틀로는 설명될 수 없다는 점이다. 이는 기존의 노동체제 논의가 고용체제 논의와 분리 될 수 없는 이유 중 하나다. 이런 이유로 정이환(2013)은 한국의 고용체제를 노동시장 규제가 미약하고 시장 메커니즘이 지배하는 신자유주의적 분절고용체제로 규정하고 있다. 특히 그는 한국 고용체제 성격이 사회주체 행위자들이 규율하는 게임의 룰(시장 중심성, 기업 중심성, 가부장주의, 노사간 각축)의 원리가 작동되고 있다 본다.

## 2) 자본의 고용유연화와 외주화

- 사실 자본주의 경제모델(LMEs, CMEs)은 노동시장에서 실업과 고용 그리고 정규직과 비정규직 문제를 둘러싼 사회행위 주체들과 긴밀한 연관성을 갖고 있다. 특히 노동시장 구조와 노동체제는 국가와 정부성격과도 밀접한 연관성을 갖고 있다. 미국이나 영국 및 유럽 주요 나라들에서 자본의 고용유연화는 기업경영 및 고용전략(비정규 고용)과 노사관계(노조 회피) 차원에서 수렴되는 경향을 띄고 있다.<sup>3)</sup> 문제는 기업의 외주화가 역사적이고 사회구조적인 차원에서 진행되고 있다는 점이다. 특히 영국과 미국, 스페인은 물론이고 독일과 스웨덴에서도 파견근로 활용이라는 비정규직 고용관계는 이제 하나의 산업으로 자리 잡고 있으면서, 동시에 한 시대의 고용체제로까지 자리 잡고 있다(Hatton, 2011; Cunningham and James. 2010; Mehaut et al, 2010; 조돈문; 2012ab, 이상호, 2014).

3) 최근 한국 사회에서 노동시장 이중구조화 문제는 고용 및 노동의 부정적 문제를 강조하는 입장(김유선, 2014; 김종진, 2014abc, 노용진, 2014; 정이환; 2013)과 기업의 경영환경 문제를 강조하는 입장(변양균, 2014) 그리고 기업과 노동의 양자의 중도적 입장(어수봉, 2014; 조동훈, 2014; 한국노동연구원, 2014)의 세 흐름으로 구분된다. 특히 전자의 문제를 지지하는 주요 연구 결과들이 확인되고 있는데, 최근 노동시장 양극화 문제와 연동하여 고용과 관련하여 비정규직법 효과성(이병희, 2013) 및 최저임금제도(김유선, 2014; 이시균, 2013)라는 법제도 강조하고 있다.

- 일반적으로 자본의 외주화는 자본의 전략적 선택 과정의 하나다. 기존 연구들은 외주화 요인을 비용절감 등의 이유로 기업의 핵심 전략 중 하나로 자리 잡고 있다는 데 거의 대부분 동일한 결과를 도출하고 있다(O'Rourke, 2003; Mehaut et al, 2010 ; 정이환, 2013; 조돈문, 2012ab). 실제로 자본의 노동시장 유연화로 인한 외주화는 ‘자본의 전략적 선택’이나 ‘모방적 동형화’(isomorphism)와 함께 ‘산업구조 및 법제도 효과’와 맞물린 기업의 경영전략으로 자리 메김 되고 있다(Kakabadse and Kakabadse, 2005; O'Rourke, 2003; Mehaut et al, 2010; 김종진, 2011; 은수미 외 2011; 조돈문 2012ab).
- 고용과 노동 유연화 차원에서 외주화 논의는 대체로 기업의 성과주의적 경영전략뿐 아니라 사회구조적인 차원으로까지 접근하고 있다. 주로 외주화의 경영 전략적인 접근법은 인적자원관리 시각에 기초하여, 원하청 상호작용(계약관계)을 통한 효율성과 비용절감에 초점을 두고 있다. 또한 외주화의 사회구조적인 접근법은 고용전략을 둘러싼 사회 주체들간의 정치적 상호작용(권력구조)에 초점을 두고 있다. 최근 한국 사회 또한 간접고용 비정규직 문제가 주요 이슈로 부각되면서 다양한 고용 유연화 및 노동시장 논의들이 활발해지고 있다.
- 사실 비정규직 문제는 자본과 노동 그리고 국가(정부) 차원에서 다양한 문제로 접근되고 있다. 특히, 노동시장 이중구조화 차원에서 간접고용 활용은 노동시장의 급격한 변화를 초래하여 비정규직 증가, 노조 조직력 약화, 사회 불평등 심화 등이 그 초점이다(Gill, 2002; 은수미, 2011; 조성재, 2011; 조돈문 2012b). 유럽의 경우 노사관계 제도화나 단체교섭 포괄성이 높기 때문에 상대적으로 간접고용 활용 문제에 대한 사회구조적인 논의(규제와 탈규제), 사회행위주체들의 상호작용 관련 연구들이 많은 편이다(이상호, 2014; 은수미 외 2011; 조돈문, 201ab).<sup>4)</sup>
- 최근 한국에서 노동시장 이중구조화 논의 자체는 활발한 편이나, 고용체제와 같은 거시적인 논의부터 자본의 외주화 전략이나 사회행위 주체들의 정치적 상호작용을 분석한 연구는 제한적이다. 그 이유는 IMF 외환위기 이후 노동시장 구조가 비정규직 활용 증가로 고용관계가 파편화 되고, 노조 조직력과 집중성이 약해짐과 동시에 집단적 노사관계가 불안정해졌기 때문이다. 더 불어 ‘1987년 노동체제’와 ‘1997년 노동체제’ 이후 실질적인 계급타협의 노동체제가 제도화되기 보다는 불안정한 노동정치 상황이 유지되고 있기 때문이다. 이와 같은 요인 중 하나는 거대 자본이 국가의 경제정책과 노동정책 개입의 영향력이 높아졌기 때문일 수도 있다.

4) 노동시장 유연화와 관련하여 사회행위주체들은 노동정치 및 노사관계 차원에서 다양한 전략을 취한다. 국내외 주요 연구조사 결과를 보면 개별 기업 차원에서 보면, 외주화 과정에서 노동조합의 다차원적인 행동(조직화, 단체행동, 캠페인 등)이 나타날 뿐 아니라(Will, 2009; Cunningham and James. 2010), 노사행위 주체들의 계급타협과 정치연합이 나타난다(조돈문, 2012ab).

- 그렇다면 과연 한국의 노동시장 구조변화는 어떤 상황인가. 또한 한국의 노동시장 구조 변화는 고용 및 노동체제에 어떤 영향을 준 것일까. 더불어 한국의 산업구조 변화가 제조업 중심에서 서비스산업으로 변화하고 있는 현 시점에서 노동시장 구조 변화는 산업 내 고용관계에 어떤 영향을 미쳤을까. 특히 서비스산업 내 노동시장 구조 변화가 고용체제에는 어떤 영향을 미쳤는지 검토해보는 것은 노동시장 및 노사관계차원에서 매우 유의미한 시사점을 줄 것이다.

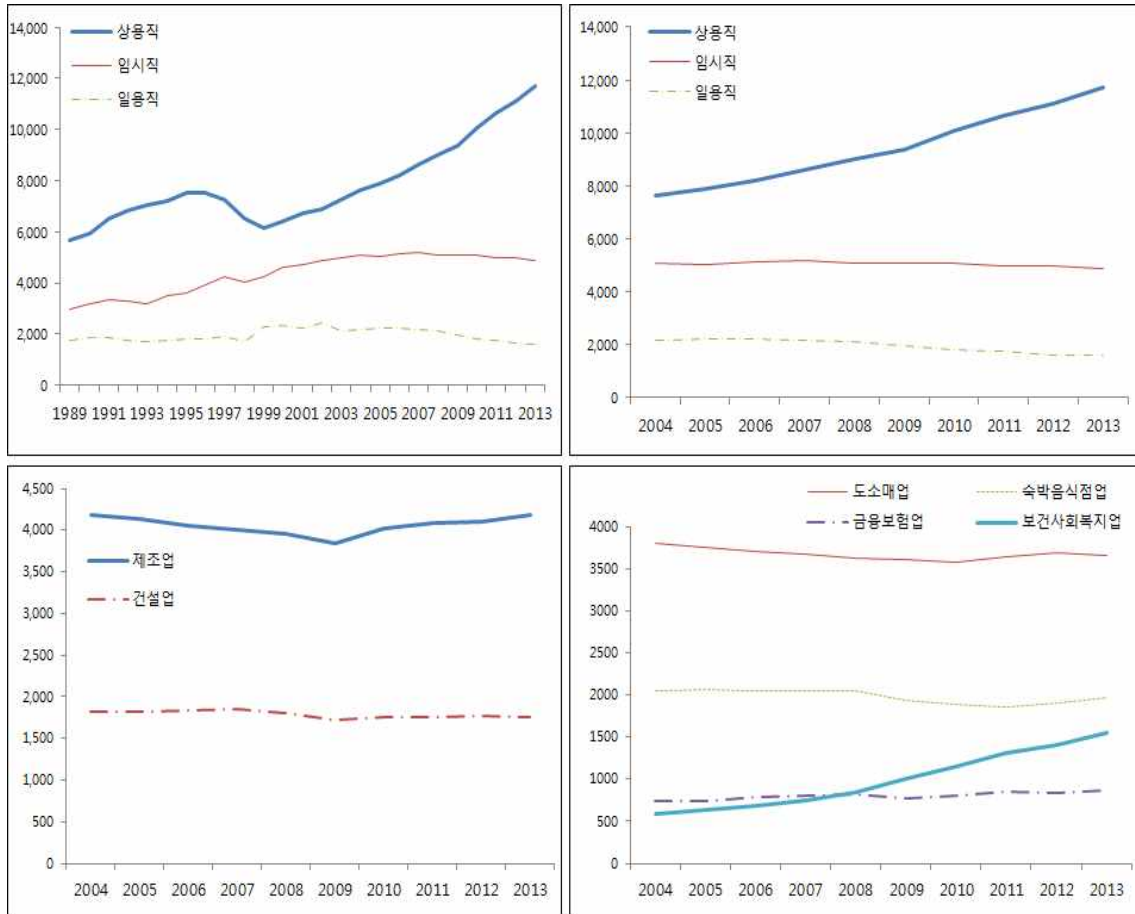
### 3. 한국의 노동시장 구조 변화와 고용체제

#### 1) 노동시장 구조변화와 특징

- IMF 외환위기를 기점으로 한국 사회의 노동시장 흐름은 두 가지 현상을 확인 할 수 있다. 먼저, 국내 고용규모 차원에서 보면 IMF 외환위기 이후 상용직은 지속적으로 증가하고 있는 것이 확인된다. 1987년 노동체제가 형성되고, 노조 조직률이 가장 높았던 1989년 이후 상용직 노동자 규모는 IMF 구제금융 시기를 제외하면 지속적으로 증가했다. 하지만 기간제 노동자가 포함된 임시직의 경우 2007년 비정규직법 도입 이후 그 규모 자체는 정체 내지 감소 현상을 확인 할 수 있다. 2014년 3월 기준으로 한국의 비정규직 규모는 약 822만9천명(44.7%)이며, 여성 비정규직은 442만8천명(53.8%, 기혼여성 342만명, 여성 비정규직의 60.3%) 정도 된다.
- 문제는 한국 노동시장 구조 변화의 또 다른 특징은 산업간 고용의 내적 차이 있다는 점이다. 예를 들면 제조업은 2008년과 2009년 경제위기 이후 잠시 고용규모가 하락했을 때를 제외하고 일정 규모의 고용을 유지하고 있다. 반면 서비스업의 경우 내적 차이가 확인되는데, 보건 및 사회복지업의 고용규모가 대폭 증가한 것을 확인 할 수 있다. 그렇다면 서비스업 중 보건 및 사회복지업 고용구조 및 고용관계를 확인하는 것도 의미가 있다. 지난 2008년 이후 보건 및 사회복지업 고용증가는 사회서비스 일자리 창출, 노인요양보호제도와 같은 정부 정책과 제도 요인이 크다.<sup>5)</sup>

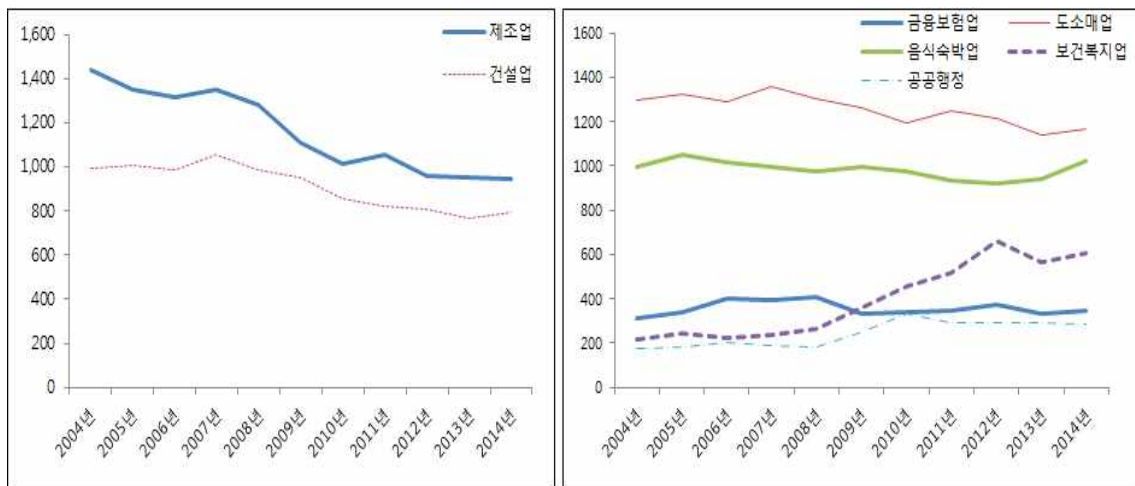
5) 물론 노동시장에서 해당 산업의 고용증가가 고용의 질 향상으로 꼭 연결되는 것은 아니다. 황덕순 외(2013)의 연구결과에서 확인되지만 한국의 사회서비스사업 내 보건복지 일자리 중 돌봄노동은 고용의 질이 낮은 일자리이기 때문이다. 또한 2007년 비정규직법 시행 이후 지자체 일자리 보조사업(국시비 매칭사업)의 사회서비스 일자리의 경우 이전에는 존재하지 않았던 고용형태(기간제, 시간제)가 같이 증가하고 있다(김유선·김종진 외 2012).

[그림1] 한국의 노동시장 변화 - 고용 및 산업별 취업자 추이 비교(2004.3~2014.3)



\* 주 : 통계청 KOSISI 고용형태별 산업별 원자료 재분석

[그림2] 한국의 산업별 노동시장 변화 - 비정규직 추이 비교(2004.3~2014.3)



\* 자료 : 한국노동사회연구소 김유선 원자료 재구성(원자료 : 통계청 경제활동인구 부가조사)

[표1] 한국의 비정규직 비율 추이 : 2004.3~2014.3

년도	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
정규직	44.1	43.9	45.0	44.2	46.4	47.7	48.1	51.3	52.0	54.1	55.3
<b>비정규직</b>	55.9	56.1	55.0	55.8	<b>53.6</b>	<b>52.3</b>	<b>50.2</b>	<b>48.7</b>	<b>48.0</b>	<b>45.9</b>	<b>44.7</b>
임시근로	54.2	55.0	54.1	54.8	52.1	50.9	48.9	47.6	46.8	44.3	43.2
장기임시근로	30.7	29.6	30.9	32.2	30.9	28.4	29.5	28.5	27.7	25.1	25.6
한시근로 (기간제근로)	23.5	25.4	23.2	22.6	21.2 (14.7)	22.5 (17.1)	19.4 (14.4)	19.1 (14.5)	19.1 (14.7)	19.2 (15.1)	17.6 (14.1)
시간제근로	7.3	7.0	7.4	7.8	8.1	8.7	9.2	9.0	9.8	10.3	10.4
호출근로	4.6	4.8	4.3	5.8	5.9	5.4	5.2	5.3	4.9	4.5	4.3
특수고용	4.9	4.2	4.0	4.1	3.8	3.9	3.5	3.4	3.4	3.0	4.3
<b>파견근로</b>	0.8	0.8	0.9	1.1	<b>1.1</b>	<b>1.0</b>	<b>1.3</b>	<b>1.3</b>	<b>1.1</b>	<b>1.1</b>	<b>3.0</b>
<b>용역근로</b>	2.8	2.9	3.2	3.7	<b>3.9</b>	<b>3.8</b>	<b>3.3</b>	<b>3.6</b>	<b>3.8</b>	<b>3.5</b>	<b>3.4</b>
가내근로	1.2	0.9	1.1	1.0	0.9	0.6	0.4	0.5	0.4	0.4	0.4

자료 : 한국노동사회연구소 김유선 원자료 재구성(원자료 : 통계청 경제활동인구부가조사)

- 한편 한국 사회에서 노동시장 성격 중 내적 이질성이 높은 비정규직 고용의 추이에는 몇 가지 특징이 확인된다. 첫째, 한국 노동시장에서 간접고용 비정규직 규모는 지난 몇 년 동안 지속적으로 증가하고 있다. 2007년 비정규직법 시행 이후 자본의 비정규직 활용은 기간제 대체 및 파견용역형태의 간접고용 활용으로 제도의 긍정적 효과(낙수효과)보다 부정적 효과(회전문효과, 풍선효과)가 더 큰 것으로 확인된다(이병희, 2011; 2012). 실제로 통계청 경제활동인구 부가조사 원자료를 분석 한 결과, 간접고용 노동자 중 사내하도급(용역) 비율은 지난 10년 사이 2배(2004년 1.4% → 2014년 3%) 가량 증가했으며, 비정규직법 시행 이후 지난 3~4년 사이 일정한 비율(3%)을 유지하고 있다([표 1]).

- 둘째, 한국 민간부문 사업체의 비정규직 규모는 2014년 고용공시제 원자료를 통해서 300인 이상 민간부문 비정규직 규모를 직접적으로 확인 할 수 있다. 한국 대기업의 비정규직 비율은 약 37.3%(제조업 28.5%) 수준이며, 간접고용 비정규직(20%) 비율이 직접고용 비정규직(17.2%) 보다 높았다. 한편 대기업 서비스산업 비정규직 비율은 개인서비스업 비율(48.9%)이 가장 높았으며, 서비스산업 하위 4개 업종 내 유통업과 호텔업 비정규직 비율이 상대적으로 높은 편이다([표2]). 특히 국내 재벌 기업 소유의 제조업과 비제조업의 비정규직 규모가 매우 높은 것이 확인되었다(김유선, 2014a; 김종진 2014b).<sup>6)</sup>

6) 2014년 고용공시제도에서 확인된 한국 대기업 간접고용 비정규직 활용 및 고용 규모는 현실보다 다소 축소 조사된 곳(A의료기관, B통신업체, C유통업체)이 확인되지만, 제한적 수준에서 대기업 비정규직의 현황(고용형태, 성별 직접고용, 간접고용 규모)을 확인할 수 있다.



[표2] 한국의 민간부문 300인 이상 사업장 비정규직 규모(단위: 천명, %)

	사업체 (개)	노동자 (천명)	정규직	비정규직(천명)				비정규직 비율(%)				
				계	직접 고용	(기간 제)	간접 고용	계	직접 고용	기간제	간접 고용	
<b>전산업</b>	2,942	4,358	2,735	1,623	750	(672)	873	37.3	17.2	(15.4)	20.0	
<b>제조업</b>	919	1616	1155	461	61	( 56)	401	28.5	3.8	( 3.4)	24.8	
<b>서비스산업</b>	•생산자서비스	992	1098	619	479	378	(359)	100	43.6	34.5	(32.7)	9.1
	↳ 금융업	50	185	131	53	12	( 12)	41	28.8	6.7	( 6.6)	22.1
	↳ 은행	18	144	121	32	9		23	23.5	<b>8.8</b>		14.7
	•유통서비스	460	714	505	209	71	( 69)	138	29.2	9.9	( 9.6)	19.3
	↳ 소매업	87	225	146	79	35	( 34)	44	35	15.5	(15.2)	19.5
	↳ 유통	21	151	98	52	17		35	41.2	<b>12.4</b>		29.9
	•개인서비스	142	227	116	11	68	( 66)	43	48.9	30.1	(28.9)	18.8
	↳ 숙박업	32	43	23	20	9	( 9)	10	46	21.4	(20.7)	24.6
	↳ 호텔	23	37	19	17	8		9	48.1	<b>21.9</b>		26.2
	•사회서비스	314	356	230	126	98	( 91)	28	35.4	27.2	(25.4)	7.7
	↳ 보건업	144	144	114	30	15	( 15)	15	21.1	10.7	(10.3)	10.4
	↳ 병원	101	96	77	19	9		9	14	<b>6.6</b>		7.4

\* 주 : 서비스산업 4개 업종(은행, 유통, 호텔, 병원) 중 일부 원자료 분석과정에서 누락될 수도 있음.  
 \* 자료 : 전산업, 제조업, 서비스는 김유선(2014.7.10.) 재인용, 서비스산업 하위 4개 업종은 김종진 재분석.  
 [원자료 : 고용노동부 300인 이상 대기업 사업체 고용형태 공시자료 원자료 재분석(2014.3)]

- 셋째, 한국 공공부문 비정규직 규모는 고용노동부가 2006년부터 집계 발표하기 시작한 <공공부문 비정규직 종합대책> 자료를 통해서 그 실태가 확인되고 있다. 한국 공공부문 비정규직 비율은 19.9%(직접고용 13.6%, 간접고용 6.4%)이며, 지난 8년 동안 비정규직 규모는 줄지 않고 있을 뿐 아니라, 간접고용 비정규직이 더 증가하고 있다. 공공부문 비정규직 규모는 2006년 약 31만명 수준에서, 2013년 35만명 수준으로 오히려 약 4만명 정도 증가했다([표3]).

- 이처럼 정부의 공공부문 비정규직 종합대책에도 불구하고 비정규직 규모가 줄지 않은 것은 이 이유는 두 가지 때문이다. 먼저, 공공부문 각 조직과 산하 기관에서 상시 지속 업무 성격의 기간제 노동자를 직접고용 전환하는 데 소극적이기 때문이다. 그리고 정부의 비정규직 대책에서 간접고용 비정규직을 직접고용 전환 대상에 포함하지 않았기 때문이다. 물론 지난 8년 동안 정부의 공공부문 비정규직 종합대책으로 각 년도별로 비정규직의 직접고용 무기계약직 규모와 전환 실적을 확인하는 과정 중 실제 숨겨지거나 은폐된 공공부문 비정규직 인력이 제자리를 찾는 과정에서 비정규직 규모 증가 요인도 있다.7)

7) 공공부문 비정규직 규모에서도 민간부문과 마찬가지로 간접고용 비율은 경제활동인구부가조사 규모보다 조금 높은 정도에 그쳤다. 이는 정부의 공공부문 비정규직 대책의 한계와 문제점을 확인시켜주는 것으로 비정규직 정책의 방향과 개선정책이 간접고용에 초점을 두어야 함을 판단 할 수 있는 내용 중 하나다.

[표3] 한국의 공공부문 비정규직 규모(2006년-2013년)

구 분	2006년				2011년				2012년			
	합계	직접고용		간접고용 (파견용역)	합계	직접고용		간접고용 (파견용역)	합계	직접고용		간접고용 (파견용역)
		정규직	비정규직			정규직	비정규			정규직	비정규	
합계	1,553,704	1,242,038	311,666 (20.1)	64,822 (4.2)	1,690,856	1,350,220	240,993 (14.3)	99,643 (5.9)	1,754,144	1,393,889	249,614 (14.2)	110,641 (6.3)
중앙 행정	273,715	243,408	30,307	7,494	292,648	266,262	18,575 (6.3)	7,811 (2.7)	289,499	263,529	20,074 (6.9)	5,896 (2.0)
자치 단체	383,801	311,564	72,237 (18.8)	4,642 (1.2)	385,617	327,842	47,516 (12.3)	10,259 (2.7)	385,050	324,281	49,349 (12.8)	11,420 (3.0)
공공 기관	368,384	271,655	54,614 (14.3)	42,115 (14.8)	402,338	293,085	49,815 (12.4)	59,438 (14.8)	450,576	2322,475	55,895 (12.2)	73,206 (16.3)
교육 기관	527,804	415,411	101,822 (19.3)	10,571 (2.0)	610,253	463,031	125,087 (20.5)	22,153 (3.6)	629,019	483,604	125,296 (19.9)	20,115 (3.2)

자료: 고용노동부 공공부문 비정규직 고용 개선대책 각 년도별 발표자료(2006년, 2012년, 2013년) 재구성

## 2) 노동시장의 고용성격과 특징

- 최근 노동시장의 '고용의 질' 논의는 '양질의 노동' 혹은 '괜찮은 노동' (decent work)의 관점에서 통계를 개발할 때 결정적인 것은 사회적으로 받아들이기 힘든(unacceptable) 노동을 하고 있는(따라서 decent 하지 않은), 또는 이러한 노동조건을 가진 노동형태에서 일할 가능성이 높은 취약그룹/집단의 파악과 해결 방안이 있다(ILO 1984; 2001). 한국 사회에서 비정규직은 취약집단의 대표적인 노동집단 중 하나다.<sup>8)</sup>
- 때문에 한국 노동시장 구조변화와 고용체제 성격을 논의할 때 대표적인 취약집단인 비정규직의 고용의 질을 검토하는 것은 의미가 있다. 무엇보다 한국 노동시장 구조변화가 어떻게 변화했는지 양적 측면과 질적 측면이 함께 검토되는 것은 고용체제 성격을 논의하는데 중요한 지표가 된다. 이런 이유로 한국 노동시장 및 고용체제 성격 판단 기초 자료로 기업 규모별 비정규직 실태와 고용의 질(임금, 근로시간, 사회보험, 부가급여, 노조 조직률 등) 특성을 간략히 검토했다.
- 한국 노동시장 이중구조화 문제는 자본의 외주화 전략과 기업 규모별 특징이라는 고용체제 성격에서 기인된 측면이 있다. 먼저, 한국 비정규직의 절대 다수는 중소기업에 차지하고 있으며, 2차 노동시장이 절대 다수를 차지하고 있는 비정규직은 기업 규모와 고용형태라는 이중의 차별을 겪고 있다(김유선, 2014c). 특히 한국의 노동시장 변화 양상은 최근 몇 년 사이 고용의 외주화로 인해 간접고용 비정규직이 증가할 뿐 아니라, 법제도의 사각지대에 놓인 특수근로형태고용종사자(특고)와 같은 취약집단의 증가도 확인된다.
- 첫째, 한국에서 비정규직법 도입 이후인 2008년부터 2014년 사이 한국의 300이하 사업장의 비정규직 비율은 4.9%p(2008년 81.7% → 2014년 86.6%) 증가했는데, 300이상 사업장의 비정규직 비율은 5.9%p(2008년 19.3% → 2014년 13.4%) 감소했다([표2]). 둘째, 한국에서 2007년 비정규직법 시행 이후인 2008년 3월 간접고용 비정규직 규모는 75만6천명(파견 13만9천명, 용역 61만7천명)이었고, 2014년 간접고용 비정규직 규모는 74만9천명(파견 20만4천명, 용역 64만6천명)으로 7천명 정도 감소했고, 간접고용 중 사내하도급 성격의 용역근로는 약 3만명 정도 증가했다.

8) ILO나 EU의 괜찮은 노동으로 정의되는 고용의 질 문제는 대략 ①고용기회, ②철폐되어야 할 노동, ③적당한 수입과 생산적 노동, ④적절한 노동시간, ⑤고용안정성, ⑥일과 가정의 양립, ⑦고용평등, ⑧안정한 작업환경, ⑨사회보장, ⑩사회적 대화, ⑪경제사회적 맥락 등을 지표로 하고 있다. 한편 국제노동기구(ILO)는 근로생활의 질을 직무에 관련된 생활의 모든 측면을 다루는데, 여기에는 임금, 근로시간, 작업환경, 복지혜택, 경력개발, 인간관계 등 근로자들의 직무생활의 만족과 동기에 영향을 주는 것을 요소를 꼽고 있다. ILO는 궁극적으로 생산성에 영향을 주는 주요인은 포함시키고 있다(ILO, 1984, *Quality of working life in international perspective*).

[표4] 한국의 비정규직법 도입 이후 비정규 규모 : 2008.3~2014.3(단위: 천명)

	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년
300인 이하 사업장	8,221 (81.7%)	8,052	7,998	7,987	8,055	7,858	7,932 (86.6%)
300인 이상 사업장	358 (19.3%)	357	285	326	316	323	298 (13.4%)

자료 : 한국노동사회연구소 김유선 원자료 재구성(원자료 : 통계청 경제활동인구 부가조사)

[표5] 한국의 비정규직 일과 노동 및 임금, 고용 성격: 2004.3~2014.3

	노동시간, 임금 부정적 성격				비정규 고용 부정적 성격		
	52시간 초과 노동 비율	정규직 대비(100) 임금격차	정규직 대비 최저임금 미달 비율	저임금 계층 비율	시간제 근로 비율	간접고용 파견용역 비율	여성 비율
2004년	37.0%	<b>51.9%</b>	<b>94.2%</b>	69.7%	<b>7.3%</b>	<b>3.6%</b>	69.2%
2014년	15.7%	<b>49.4%</b>	<b>91.8%</b>	46.1%	<b>10.4%</b>	<b>4.3%</b>	55.6%

[표6] 한국의 비정규직 사회보험 및 부가급여 적용을 및 노조 조직률 : 2004.3~2014.3

	사회보험 적용율			부가급여 적용율			노조 조직률
	고용보험	국민연금	건강보험	유급휴가	퇴직금	상여금	
2004년	29.7%	30.3%	33.0%	16.0%	18.6%	16.5%	<b>3.1%</b>
2014년	37.5%	33.1%	38.7%	24.2%	31.4%	37.9%	<b>1.9%</b>

- 이는 한국 노동시장의 사업체 규모 및 개별 기업의 상황과 조건을 볼 때 상대적으로 기업 지불 능력이 미약한 중소기업이 노동의 사각지대임을 확인 시켜주는 것이다. 물론 지난 8년 사이 대기업의 비정규직 비율 감소에 비해, 비정규직 규모 감소폭이 미약한 것은 비정규직 활용이 비용절감만이 아니라, 치열한 시장경쟁 속에서 불확실한 경영상황에 대비한 고용유연화 전략이 더 중요하게 판단되고 있기 때문이다.

- 둘째, 한국의 비정규직은 지난 10년 사이 고용의 질적인 변화가 일부 확인되기도 하지만 오히려 더 악화된 부정적 현상도 확인된다([표5], [표6]). 먼저, 전통적인 노사관계 영역인 임노동 관계의 자본과 노동자의 몫(share)의 배분을 둘러싼 비정규직의 임금 수준은 개선되지 않고 있다. 예를 들면 비정규직의 임금 수준(정규직 대비 임금 격차), 최저임금 적용율(법정 최저임금 미달자 비율)은 지난 10년 사이 큰 변화 없는 상황이다. 반면 국가의 제도적 효과성과 연동된 장시간 근로, 휴가, 퇴직금 등의 부가급여 적용율이나 사회보험 적용율 등은 다소 높아져 노동 시장 개선의 간접적인 효과가 일부 확인 된다.

- 하지만 정부의 고용정책과 기업의 고용전략과 연동된 비정규직의 고용형태는 여성 비정규직 비율이 다소 감소된 것을 제외하고는, 오히려 저임금 불안정한 일자리(시간제, 간접고용)가 더 확대되었다. 특히 2004년 비정규직 노조 조직률은 3.1%에서 2014년 현재 1.9%에 불과한 것은 현재의 노동시장 상황을 그대로 드러내는 지표 중 하나다. 실제로 사업장 내외에서 개별적 근로관계 문제와 집단적 노사관계 차원의 다양한 문제해결과 요구(voice)의 법적 기구인 노동조합 조직률이 2배나 감소한 것은 노사관계 우월적 지위를 고려하면 비정규직 노동권 자체가 침해된 것으로 봐야 한다.

#### 4. 한국 노동시장의 고용구조 다각화와 변형

##### 1) 노동시장 구조 변화 흐름 - 자본의 고용유연화와 외주화

- 한국은 지난 IMF 구제금융 이후 주요 제조업 및 서비스 사업장에서 외주화로 인한 고용관계 단절이 나타나면서 노사관계 또한 다양한 형태로 변화했다. 특히 한국은 내외적인 환경변화 속에서 노사관계 행위자인 자본과 노동은 서로 상이한 전략을 구사하며, 개별 기업과 사업장 내부에서도 고용관계를 둘러싼 선택은 서로 달랐다. 예를 들면 은행, 병원, 유통, 호텔 등 서비스 사업장에서는 다수의 업무들이 외주화되면서 조직 노동의 저항에 부딪치기도 하지만, 개별 사업장 차원에서 보면 자본의 의도대로 외주화가 진행되었다.<sup>9)</sup>
- 이 결과 우리나라 은행, 병원, 유통, 호텔 등 민간서비스산업은 물론이고 공공부문에서도 제조업과 마찬가지로 간접고용 노동자들은 외주화 이전과 비교하여 개별적 근로관계(임금 및 노동조건, 채용, 인사승진 및 배치)와 집단적 근로관계(노동조합의 가입, 단체협약의 적용 등)에서 차별을 받게 되었다. 특히 한국은 대기업의 서비스산업 진출 이후 기업 간 시장경쟁이 심화되면서 외주화 업무는 갈수록 증가하고 있다. 공공부문 또한 1980년대 영국에서부터 시작된 신 공공관리론(NPM)의 영향으로 한국에서도 공공부문 선진화 정책(경영혁신 및 합리화)이 도입되어 비핵심 업무로 인식되는 일자리들이 외주화가 되었다.
- 결국 제조업과 상황과 조건을 다르지만 한국의 민간부문(은행, 유통, 병원, 호텔)과 공공부문 내 각 사업장의 외주화로 인한 간접고용 비정규직 활용 문제는 노사 간 주요 쟁점이 되고 있

9) 간접고용은 일반적으로 도급계약(용역, 위탁, 아웃소싱 등의 용어로 사용되기도 함)의 성격을 띠면서, 업무 수행 장소는 원청사(사용사업주)의 사업장 소재지에서 이루어지는 형태를 의미한다. 즉, "타인이 고용한 노동자를 자신의 사업장에서 자신의 사업을 위하여 직접적으로 편입시키거나 결함시켜 사용 또는 이용하는 형태로 그 노동자에 대해 그 자신이 직접적인 지휘감독을 하지 않는 경우" 의미한다.

다. 그간 유통 사업장은 청소, 주차안내 및 시설부터 시작하여 계산 및 후선업무까지 외주화되었다. 병원 사업장은 청소(미화), 조리배식, 시설관리 직종을 중심으로 외주화했으나, 최근에는 간호보조 업무까지 확대되고 있는 추세다. 공공부문 사업장에서도 청소, 시설, 경비, 콜센터 업무들이 공공부문 혁신경영과 공공기관 평가와 맞물려 모두 외주화되었다.

- 무엇보다 우리나라 기업들의 간접고용 활용 이유는 대체적으로 경영 전략(합리화, 효율화)과 노사관계 등의 이유 때문이다. 실제로 [표5]에서 알 수 있듯이 사용자들은 간접고용 활용 이유로 ‘업무 성격’(36.8%), ‘비용절감’(33.2%), ‘고용유연성’(29.3%) 등을 꼽고 있다. 조사 결과를 해석하면, 결국 사용자의 외주화로 인한 간접고용 활용의 주된 이유는 ‘경영합리화 측면에서 노동시장 유연화 요인’(62.5%)인 것이다. 스페인에서도 외주화로 인한 파견근로 활용 이유는 고용유연성이 더 중요하게 인식되고 있다(조돈문, 2012b).
- 이는 사용자의 노동시장 유연화(수량적 유연화와 아웃소싱) 전략으로 간접고용을 활용하는 것으로 해석할 수 있다. 특히 비용절감 및 고용유연성으로 인한 간접고용 활용은 제조업보다 서비스업에서 더 그 비율이 높았다. 한국은 비용절감 및 고용 유연성으로 인한 간접고용 활용 비율은 ‘유통서비스업(69.3%), 사회서비스업(66.3%), 제조업(60.3%), 생산자서비스업’(54.1%) 순이다. 실제로 [표5]에서 알 수 있듯이 한국 기업의 산업별 고용유연화 이유 의견과 [표2]의 실제 해당 산업의 비정규직 규모와 비중은 거의 비슷하게 반영되고 있었다.

[표5] 한국 기업의 고용유연화 활용 이유

	제조업	서비스업				전 체
		사회	유통	개인	생산자	
인건비 절감(비용절감)	44 (32.4%)	29 (36.3%)	14 (38.9%)	10 (32.3%)	5 (20.8%)	102 (33.2%)
고용유연성(일시적 수요, 일시적 공석, 휴직대체, 고용조정 용이)	38 (27.9%)	24 (30.0%)	11 (30.6%)	9 (29.0%)	8 (33.3%)	90 (29.3%)
업무 성격(충원 어려움, 숙련 필요, 기피업무 수행)	54 (39.7%)	24 (30.0%)	11 (30.6%)	11 (35.5%)	11 (45.8%)	111 (36.2%)
정원 동결	0 (0.0%)	2 (2.5%)	0 (0.0%)	1 (3.2%)	0 (0.0%)	3 (1.0%)
기타	0 (0.0%)	1 (1.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.3%)
전 체	136 (100.0%)	80 (100.0%)	36 (100.0%)	31 (100.0%)	24 (100.0%)	307 (100.0%)

자료: 한국자료는 한국노동연구원 사업체패널(2009) 원자료 재구성.

주: 간접고용은 용역과 사내하청 기준(파견 제외)만을 대상으로 하였음.

- 이런 현상을 반영하듯 현재 주요 산업 및 업종 그리고 사업장 내에서 동일 업무를 수행하고 있는 상시 지속 업무의 정규-비정규 혼재 업무들이 확인된다. 2007년 비정규직법 시행 이후 많은 사업장에서 동일노동 동일임금의 ‘차별’ 문제가 사회적 논의와 논쟁 속에서 일정하게 고용

관계의 차별 문제가 해소되었을 것으로 판단되었으나, 실제로는 지난 몇 년 사이 차별이 더 가속화되고 있다. 예를 들면 유통업 계산 업무의 경우 홈플러스, 이마트, 롯데마트는 직접고용(무기계약직, 기간제, 시간제) 형태로만 운영하고 있으나, 현대백화점은 외주화된 형태의 간접고용(사내하도급)으로 활용되고 있다. 또한 [표6]에서 알 수 있듯 주요 대형병원의 약 27개 남짓 직종에서 정규직과 동일한 업무를 수행하고 있는 다양한 고용형태(‘무기계약직-기간제-단시간-파견-용역’)의 비정규직이 존재하고 있다. 유통 사업장의 계산직 외주화 활용은 자본의 전략적 선택요인이 더 크지만, 병원 사업장의 외주화 활용은 비용절감과 모방적 동형화 요인도 존재한다(김종진, 2011)

[표 6] 한국의 의료기관/병원 사업장 비교대상 직종별 동일업무 정규-비정규 혼재 직종

주요 병원 직종 (27개 직종)	직접고용		직접고용 비정규직 고용		간접고용 비정규직 고용	
	무기계약직	기간제	단시간	파견	용역	
간호사				×	×	
간호조무사				×	×	
사무행정				×	×	
시설관리						
임상병리사					×	
방사선사				×	×	
물리치료사				×	×	
의무기록사			×	×	×	
작업치료사			×	×	×	
치기공사			×	×	×	
치위생사				×	×	
영양사			×	×		
정신보호사	×	×	×		×	
안경사	×		×	×	×	
그외 의료기술직				×	×	
보조원						
약사				×	×	
연구직			×	×	×	
조리배식						
세탁청소			×			
환자이송					×	
전산				×		
교환			×	×		
경비			×			
운전			×			
안내			×			
콜센터 안내	×		×	×		

\*주 : 1)표 안의 ‘음영’ 직종은 동일 업무 정규직 대비 각 무기계약, 기간제, 단시간 고용되어 있다는 것을 의미.  
2)표 안의 ‘음영’ 중 ‘×’ 직종은 동일 업무 무기계약, 기간제, 단시간 고용되어 있지 않다는 것을 의미.

## 2) 고용관계 다양화와 변형 - 서비스산업 고용관계 사례

- 서구와 마찬가지로 산업구조 변화와 IT 및 정보기술의 발전, 시장경쟁 심화로 기업의 고용 및 노동시장 유연화에 따라 고용관계의 다양화되고 있다. 고용관계 다양화는 주로 서비스산업에서 나타나고 있으며, 대기업의 프랜차이즈 확대로 다양한 고용관계가 출현하고 있다. 현재 서비스 산업이거나 네트워크형 산업(IT, 통신, 유통)에서 다양한 고용관계를 형성되고 있다.
- 이와 같은 한국의 서비스산업 고용관계 다양화 및 변형은 몇 가지 핵심적인 특징이 있다. 첫째, 주요 서비스산업에서는 제조업과 같은 전통적인 고용관계로는 포착하기 어려운 협력업체 형태의 중층적인 고용관계(유통서비스: 백화점, 대형마트, 면세점)를 띠는 곳부터, 매우 전문적인 핵심 업무와 단순 업무까지 다양한 고용관계(생산자서비스: 은행, 증권, 생명, 보험, 손보,, 사회서비스: 교육, 보건, 공공행정)를 형성하고 있는 곳까지 이질성이 높다. 물론 기업별로 과 편화된 고용관계(개인서비스: 오락문화, 음식, 이미지, 패스트푸드)를 형성한 곳도 존재한다.
- 문제는 [그림3]에서부터 [그림8]에서 확인 할 수 있듯이, 한 사업장에 다양하고 중층적인 고용관계 및 이전과 다른 형태의 변형된 고용형태가 서비스산업에 다수 존재하며, 점차 확대 및 증가 추세라는 점이다. 이렇게 다양한 고용관계는 서비스산업 내 하위 업종별로 다양한 업무와 직무와 노동과정을 특징짓고 있기 때문에, 근무형태와 노동시간 그리고 임금체계 또한 전혀 상 이하다.
- 그러나 현재 한국의 노사정 주체들은 기존의 전통적 고용관계 만을 기준으로 사회적 대화나 노사관계의 제도적 틀을 형성하고 있다. 이런 이유로 노동시장의 사각지대에 위치 지어진 보호 받지 못하거나 2차 노동시장 밖으로 이탈된 변형된 고용관계를 맺고 있는 비정규직은 사회적인 목소리(voice)조차 내지 못하고 있다. 유통업 내 협력업체 판매서비스직, 콜센터 텔레마케터 등 간접고용 비정규직이 대표적이며, 돌봄 노동인 바우처 사업의 가사간병요양서비스 종사자들도 노동시장 내 취약계층 중 하나다.
- 둘째, 고용구조의 다양화 현상은 이전에 존재하지 않는 새로운 직업이 출현하면서 혹은 자본의 규제 회피 및 비용절감 등의 고용유연화 전략의 일환으로 등장한 특수근로형태고용종사자에서 확인 가능하다. 현재 특수근로고용형태고용종사자는 전통적인 노동자에 비해 인적, 조직적, 경제적 종속성이 완화된 형태의 노동을 수행하고 있다. 그러나 '근로자'가 아니라는 이유로 노동 법적 보호에서 배제되고 있는 상황이며, 그나마 조직된 노동조합 대표성도 현재 취약한 상태다 (이병훈 외, 2013). 현재 고용노동부가 파악한 특수근로형태고용종사자가 규모는 128만명 정



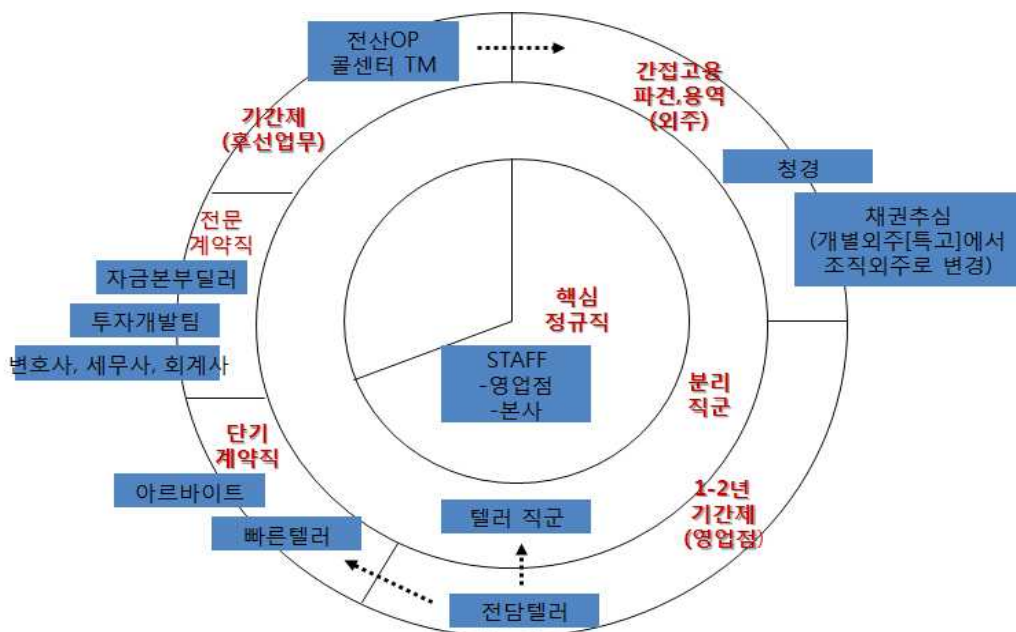
도까지 추정되고 있으며, 아래의 [표7]은 현재 한국 사회에서 논의되고 있는 특수근로형태고용종사자 주요 직종(30여개)들이다. 이들 직종 중 일부는 위장된 자영인 형태로서 법적인 근로자 지위를 인정 받아야할 직업도 있고, 일부는 자영인 속성보다는 노동자 속성이 더 강해, 기초서비스나 노동시장의 기본적인 제도적 보호를 필요로 하는 직업도 있다.

[표7] 한국의 특수근로형태고용종사자 주요 직종들

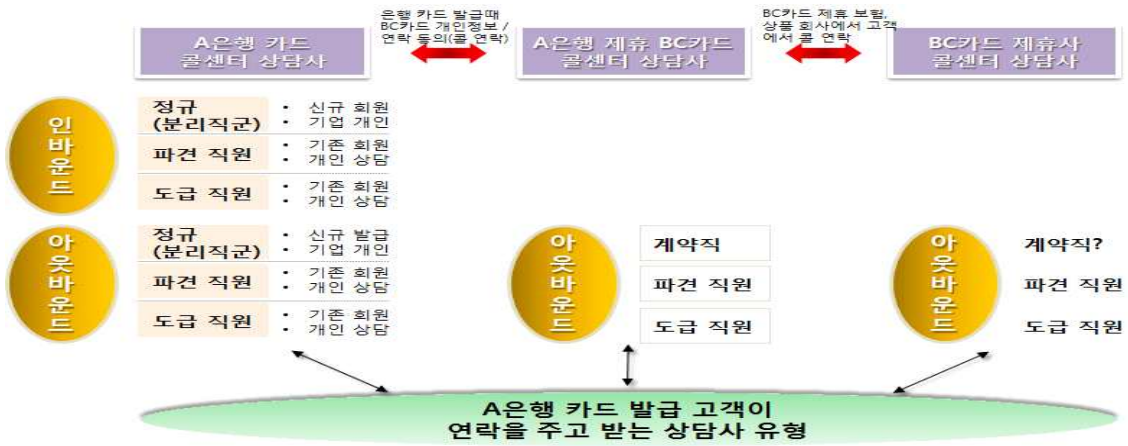
기존 노사관계 행위자 형성 특수근로형태 종사자 논의 직종	기존 노사관계 행위자 미형성 특수근로형태 종사자 직종들
보험설계사 골프장경기보조원 학습지교사 레미콘트럭지입기사 택배기사 퀵 서비스기사 화물차지입기사 덤프트럭지입기사 대리운전 기사 애니메이터 텔레마케터 콘크리트 펌프카 지입기사	검침원(수도, 가스, 전기) 배달원(녹즙, 도서, 생활정보, 신문배포원) 모집인(카드, 대출) 물류배송기사, 구난차기사 A/S기사, 정수기 방문점검원 헤어디자이너, 구성작가 야구르트 판매원, 화장품 방문판매원 의류판매중간관리자, 자동차 판매원 아동도서방문판매원, 신문광고영업사원 스포츠 및 레슨 강사(헬스레슨강사, 골프레슨강사 등) 행사도우미, 연극 및 공연예술 배우 학원강사, 상조회사영업사원

\* 주 : 2008년부터 보험설계사, 골프장경기보조원, 학습지 교사, 레미콘트럭지입기사, 2010년부터 택배기사, 퀵 서비스기사 총 6개 직종은 산재보험 적용 대상 직종이나 산재보험 부담 주체, 적용제의 신청서 문제 등으로 현재 산재보험 가입률은 10%도 안 된다.

[그림3] 한국 생산자서비스 고용구조와 고용관계 모형 - 은행



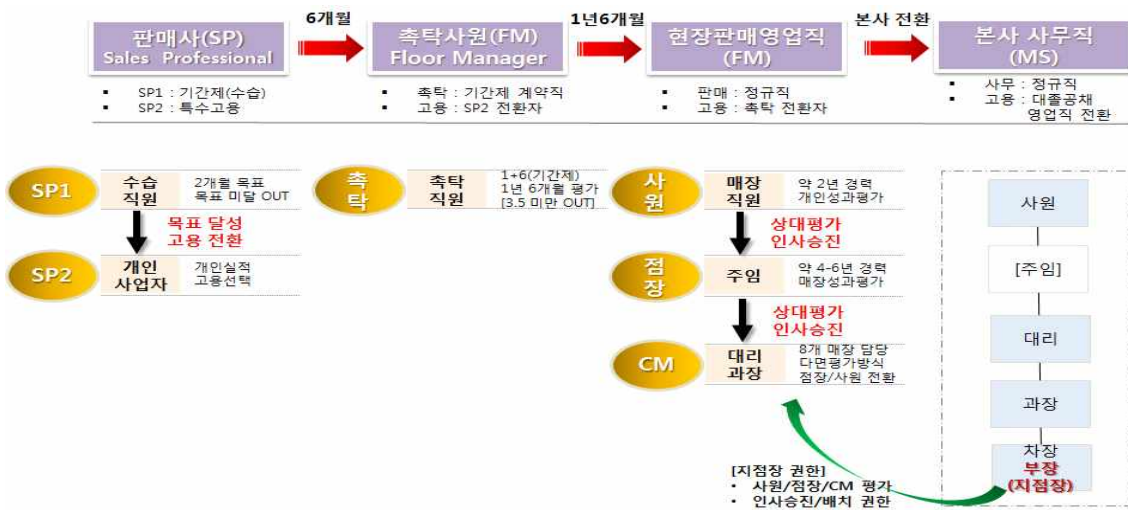
[그림4] 한국 생산자서비스 고용구조와 고용관계 모형 - 금융 콜센터



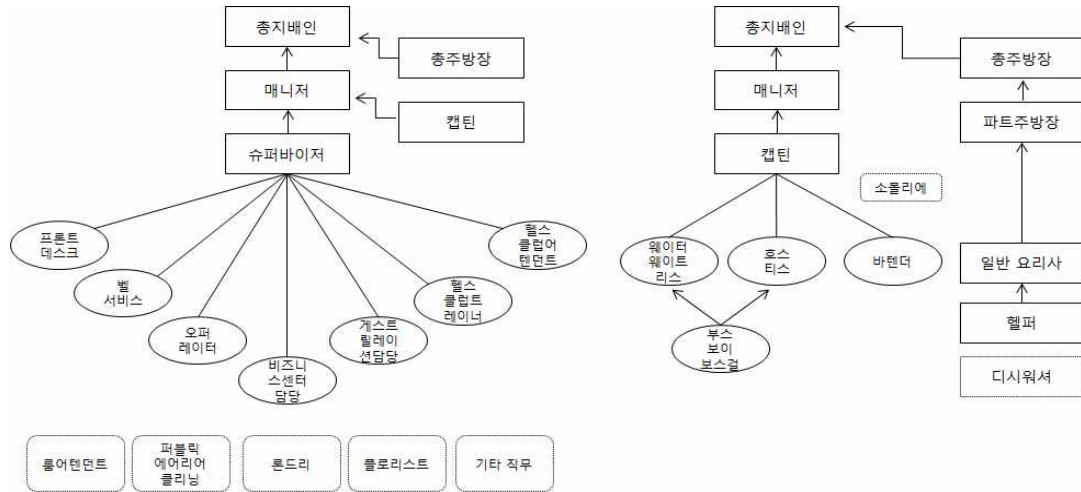
[그림5] 한국 유통서비스 고용구조와 고용관계 모형 - 종합소매업



[그림6] 한국 유통서비스업 고용구조와 고용관계 모형 - 통신사 대리점



[그림7] 한국 개인서비스 고용구조와 고용관계 도형 - 호텔, 숙박

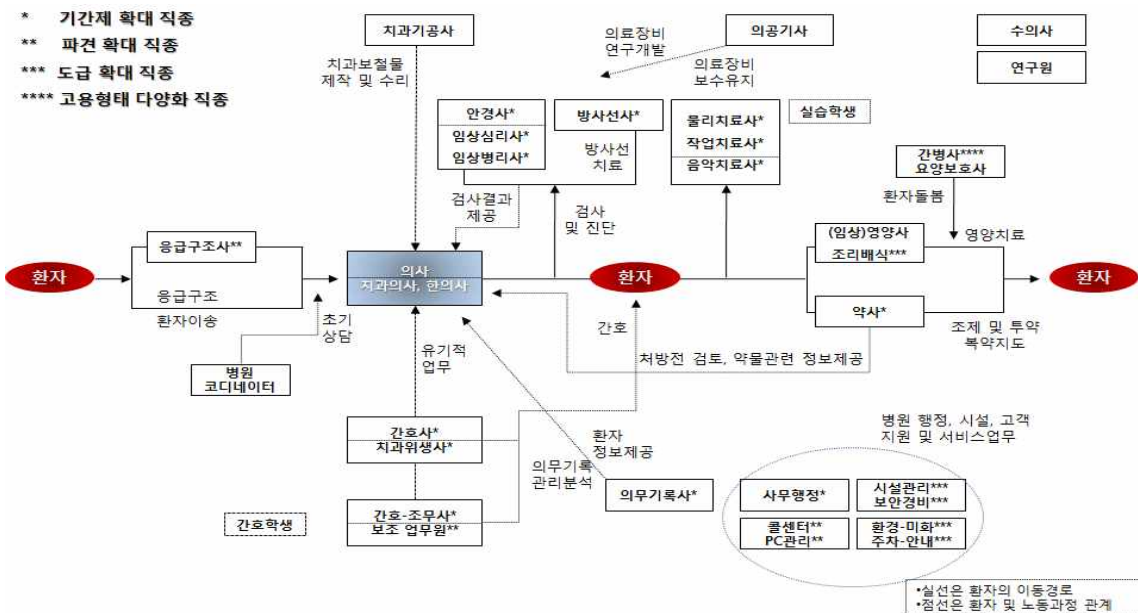


\* 주 : [그림] 하단의 '실선'인 주요 직종/직무인 룸 어텐던트(룸 메이드, 객실 청소), 클리닝, 론드리, 디시워셔 등의 직무는 고용관계가 단절되어 현재 모두 외주화된 간접고용 활용 업무임.

[그림8] 한국 개인서비스 고용구조와 고용관계 모형 - 헤어샵



[그림9] 한국 사회서비스업 고용구조와 고용관계 도형 - 의료기관/병원



## 5. 맺음말: 토론 및 논의

- 한국의 노동시장은 IMF 구제금융 이후 고용체제 자체가 기존과는 전혀 다른 형태로 변화되고 있다. 무엇보다 산업구조 변화 및 정부정책 흐름을 반영하여 노동시장의 일자리 규모와 추이가 서비스산업과 비정규직 확대 및 증가 추세 현상이 확인된다. 특히 한국 노동시장은 기존 노동시장 이중구조화(1,2차)나 핵심-비핵심 논의를 그대로 반영하고 있다. 예를 들면 협소한 1차 노동시장과 분절 노동시장 구조는 이론적 혹은 실증적 연구결과와 동일하다.
- 한국 노동시장은 300인 미만 중소기업의 비정규직 규모와 비율이 높고, 제조업에 비해 서비스산업 비정규직 비율이 높다. 더불어 노동과 고용의 특성을 보면 지난 10년 사이 비정규직은 자본의 고용 및 노동유연화로 인한 저임금 시간제 및 간접고용 비정규직이 증가했고, 노조 조직률은 더욱 하락했다. 이는 정부의 포괄적인 노동정책(비정규직법, 공공부문 비정규직 대책, 최저임금제도)의 효과가 미비하거나 개별 현장에서 작동하지 않는 것을 의미한다.
- 하지만 더욱 큰 문제는 기존의 노동시장이 포착하지 못한 새로운 형태의 고용체제들이 출현 확대되고 있다는 점이다. 자본의 고용 및 노동유연화 전략으로 개별 자본의 전략적 선택이나 모방적 동형화 현상에 의한 다차원적인 고용구조가 형성되고 있다는 점이다. 예를 들면 시장과 경제상황이라는 산업구조 효과나 정부 정책에 기인된 제도적 효과에 의한 변형된 비정규직 활용(시간제 일자리, 서비스 외주화 확대, 특수고용 증가)이 증가되고 있다는 점이다.
- 특히 자본의 외주화 전략에 의한 파견용역과 같은 간접고용은 물론 IT 및 서비스산업의 발달로 특수근로형태고용 종사자와 같은 국가와 기업으로부터 보호받지 못하는 비제도화된 파견화된 고용형태가 출현 확대되고 있다는 점이다. 유통, 금융, 병원과 같은 서비스산업 하위 업종에서는 개별 사업장 내에서 다양하고, 중층적이면서 다차원적인 고용구조 현상이 확인되고 있으며, 고용과 임금의 차별도 일부 확인된다.
- 때문에 주요 선진국에서도 간접고용 활용에 대한 법제도적 혹은 노사관계 차원에서 다차원적으로 규제나 개입하고 있는 것이다. 무엇보다 간접고용에 대한 규율 및 보호를 법제도적 차원에서 제도화 했다. 스웨덴이나 스페인처럼 간접고용 문제 해결을 위한 제도화를 사회적 합의와 단체교섭을 사회 행위 주체들이 해결한 곳도 있다(조돈문, 2012ab). 대표적으로 스웨덴의 고용보호법에 명시된 정규직 고용원칙(사용사유), 임시직 노동자 보호 장치 등이다. 이에 비해 한국의 간접고용 비정규직 노동자를 위한 규제와 보호 대책은 미흡한 실정이다.

- 오히려 한국의 노동시장은 영국과 독일처럼 탈규제와 같은 제도적 흐름이 고용체제에 왜곡된 형태로 투영될 개연성이 높다. 예를 들면 파견법 확대(업종과 연령)나 비정규직법 기간 연장(3년), 주당 노동시간 확대(64시간)와 같은 자본의 탈규제 요구가 수렴될 가능성이 높다. 물론 사회보장제도와 최저임금제도의 현실화 없이 파트타임 일자리라는 화려한 정치적 수사어구에 상시 지속 업무의 정규직 일자리에 저임금 단시간 일자리로 채워질 위험성도 현재 진행형이다.
- 독일(슈바르쯔 아르바이트, 블랙노동)이나 네덜란드 및 영국(제로아워, zero-hour)과 같은 국가에서도 노동시장 구조가 이중화되면서 한편으로는 1차 노동시장이 제도화된 형태로 존재하지만 2차 노동시장에서는 노동의 사각지대 현상이 나타나고 있다. 대표적으로 변형된 초단시간 청년 아르바이트 일자리, 사회서비스 돌봄 일자리, 서비스산업 여성 저임금 간접고용 일자리 영역에서 호출근로나 특수근로형태고용종사자 등이 한국에서도 더 확대될 것이다.
- 결국 한국 사회의 노동시장 구조가 자본의 노동시장 유연화 전략에 조용히는 고용체제로 제도화될 것인지, 아니면 노동시장의 사회적 행위주체들이 개입하여 현재의 다차원적이고 변형된 고용구조와 고용관계의 제도적 규율을 통한 노동시장 재구조화를 형성할 것인지 좀 더 지켜볼 필요가 있겠다. 문제는 공공부문에서 좋은 일자리 중심의 바람직한 고용체제의 실질적인 사례(best practice)를 만들고, 민간부문을 추동할 수 있도록 하는 사회적 논의구조가 필요하다.
- 예를 들면 새로운 정치적 리더십을 통한 서울시의 간접고용 비정규직 약 6천명의 직접고용 전환이나 생활임금 도입(공공부문)이나, 혹은 시민사회 및 노동단체의 압력과 국가 개입을 통한 신세계 이마트의 불법파견을 통한 약 1만명의 직접고용 전환(민간부문)과 같은 몇몇 사례 연구와 검토 속에서, 과연 한국의 노동시장 재구조화를 통한 고용체제 형성이 어떻게 가능한지 모색해 볼 시점이다.<sup>10)</sup>

10) 그러나 현재 정부 주도의 신고용전략이나 노동시장 이중구조화 문제는 개별적 근로관계 차원의 고용양극화 해소라는 프레임으로, 기존 노동운동진영의 노동통제를 강화하는 노동체제 재편 전략의 수단으로 활용 될 수도 있기 때문이다. 대기업 제조업 노동운동(현대자동차 불법파견 문제, 쌍용자동차 정리해고 문제)이나 공공부문 노동운동(공무원노조, 전교조)에 과도한 국가기구(입법, 사법, 행정) 노사관계 개입과 인식, 판단들의 정후들이 이런 의구심을 들게 한다.

## <참고문헌>

- 권순원. 2014. 「상생의 노사관계와 노동운동 패러다임의 전환」, 노동시장 이중구조와 공정노동시장, 신고용노동비전전략워크숍 자료집, 한국노동연구원. 153~157쪽.
- 김유선. 2014a. “300인 이상 대기업 비정규직 규모 : 고용형태 공시제 결과(2014년 3월 현재)”, KLSI 이슈페이퍼 2014-19. 한국노동사회연구소.
- 김유선. 2014b. 「최저임금의 고용효과」. 《산업노동연구》, 제20권 제3호, 한국산업노동학회, 229~259쪽.
- 김유선. 2014c. 「사업체 규모와 고용형태별 노동조건 실태」, 2014년 춘계학술대회, 서울대학교 노동법 연구회.
- 김유선·김종진 외, 2012. 『서울시 좋은 일자리 만들기 기본방안 연구』, 서울시 일자리정책과.
- 김종진. 2014a. “사회적으로 확산되는 서비스산업 간접고용 실태와 개선과제: 서울지역 대학, 병원, 학교, 구청, 아파트 사례”, KLSI 이슈페이퍼 2014-2. 한국노동사회연구소.
- 김종진. 2014b. “대기업 서비스산업 간접고용 비정규직 규모와 실태 : 은행, 유통, 호텔, 병원 4개 업종 고용형태공시 결과”, 한국노동사회연구소(미간행)
- 김종진. 2014c. “지방자치단체 비정규직 실태와 개선과제”, KLSI 이슈페이퍼 2014-13. 한국노동사회연구소.
- 김종진 외. 2011. 『간접고용 활용실태 및 간접고용 근로자 실태분석』, 국회입법조사처.
- 노용진. 2014. 「최근 노동시장 구조개편과 노사관계 과제」, 생산성 향상과 일터혁신형 인적자원관리 전략, 신고용노동비전전략워크숍 자료집, 한국노동연구원. 75~84쪽.
- 노중기. 2008. 『한국의 노동체제와 사회적 합의』, 후마니타스.
- 노중기. 2013. 「종속적 신자유주의 노동체제와 한국 국가의 노동통제 전략 변동」, 『한국의 신자유주의와 노동체제』, 노동의지평. 77~106쪽.
- 변양규. 2014. 「노동시장 이중구조 완화와 노동시장 현안」, 노동시장 이중구조와 공정노동시장, 신고용노동비전전략워크숍 자료집, 한국노동연구원. 5~17쪽.
- 어수봉. 2014. 「노동시장 구조 개선의 주요 쟁점과 과제」, 『노동시장 구조개선의 방향과 과제』, 경제사회발전노사정위원회. 31~40쪽.
- 이병훈 외. 2013. 『사장님도 아니야, 노동자도 아니야』, 창작과비평사.
- 이병희. 2011. 「비정규직법 시행 3년의 고용효과」, 《경제발전연구》, 한국경제발전학회, 245~269쪽.
- 이병희. 2012. 「사내하도급의 활용 원인과 고용성과」, 《산업노동연구》, 제18권 1호, 한국산업노동학회, 1~33쪽.
- 이상호. 2014. 「독일 파견노동의 탈규제화와 노사관계의 영향」. 《산업노동연구》, 제20권 제3호, 한국산업노동학회, 261~296쪽.
- 이시균. 2011. 「간접고용이 고용성과에 미치는 효과」. 《산업노동연구》, 제17권 제1호, 한국산업노동학회, 239~264쪽.
- 이시균. 2013. 「최저임금이 근로빈곤 탈출에 미치는 효과」, 《산업노동연구》, 제19권 1호, 한국산업노동학회, 35~64쪽.
- 이주희. 2012. 「일과 생활의 균형: 평등한 노동권을 위한 노동과 복지의 재구조화」, 『고진로 사회권』, 후마니타스, 103~129쪽.
- 은수미·김종진·김순영, 2009. 『유통서비스 고용관계』, 한국노동연구원.
- 은수미·이병희·박제성. 2011. 『사내하도급과 한국의 고용구조』, 한국노동연구원.

- 은수미·김기선·박제성. 2012. 『간접고용 국제비교』, 한국노동연구원.
- 장지연·전병유. 2014. 「소득계층별 여성 취업의 변화: 배우자 소득 수준을 중심으로」, 《산업노동연구》, 제20권 2호, 한국산업노동학회, 219~248쪽.
- 정이환. 2013.a. 「노동시장의 사회학적 연구의 쟁점」, 《경제와사회》, 제100호, 비판사회학회, 94~113쪽.
- 정이환. 2013.b. 『한국 고용체제론』, 후마니타스, 89~150쪽.
- 전형배. 2012. 「영국의 사내하청 관련 근로의 실태와 규제」. 《국제노동브리프》, Vol. 10, No. 7, 한국노동연구원, 30~39쪽.
- 조성재. 2011. 「사내하도급 실태와 개선방향」. 《노동리뷰》. 제70호, 한국노동연구원, 73~81쪽.
- 지주형. 2013. 「신자유주의의 축적체제의 구조, 위기, 그리고 전망」, 『한국의 신자유주의와 노동체제』, 노동의 지평. 13~49쪽.
- 조돈문. 2012. 「스웨덴의 간접고용 사회적 규제와 “관리된 유연성”: 파견업 단체협약을 중심으로」, 《산업노동연구》, 제18권 2호, 한국산업노동학회, 299~326쪽.
- 조돈문. 2012. 「스페인 비정규직 문제와 사회적 행위주체들의 전략: 2010년 노동시장 개혁 공방을 중심으로」, 《산업노동연구》, 제18권 1호, 한국산업노동학회, 311~347쪽.
- 조동훈. 2014. 「한국 노동시장의 임금격차」, 『노동시장 이중구조와 임금정책』, 한국노동연구원. 3~23쪽.
- 황덕순·윤자영·윤정향. 2013. 『사회서비스 산업 노동시장 분석 : 돌봄서비스를 중심으로』, 한국노동연구원.
- Appelbaum, Eileen. 2010, “Institutions, Firms and the Quality of jobs in Low-Wage Labor Markets”, edited by Jerome Gautie and John Schmitt. *LOW-WAGE WORK IN THE WEALTHY WORD*. Mew York: Russel Sage Foundation.
- Atkinson. J. 1984. “Manpower strategies of flexible organizations”, *Personnel management*. Aug., pp.28-31.
- Bosch, Gerhard & Steffen Lehndorff. 2005. “Introduction: service economies-high road or low road”, *Working in Service Sector: A tale form different worlds*. Routledge, pp.1-32.
- Cunningham, Ian and Philip James. 2010, “Strategies for Union Renewal in the Context of Public Sector Outsourcing”, *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 31, No. 1, pp.34~61.
- Gill, Colin. 2006, "Industrial relations in Western Europe", in Morley, Michael J., Patrick Gunnigle & David G. Collings eds. 2006, *Global Industrial Relations*(London: Routledge), pp.71~85.
- Hausermann, Silja and Hanna Schwander. 2102. 「이중화의 다양성? 복지레짐별 노동시장 분절화와 내부자-외부자 분할」, 『이중화의 시대: 탈산업사회에서 불평등 양상의 변화』, 한국노동연구원.
- Hatton, Erin. 2011. *THE TEMP ECONOMY*, Temple University Press.
- Kakabadse, Andrew and Nada Kakabadse. 2005, “Outsourcing: Current and Future Trends”, *Thunderbird International Business Review*, Vol. 47, No. 2, pp.183~204.
- Mehaut et al. 2010, “Cleaning and Nursing in Hospitals : Institutional Variety and the Reshaping of Low-Wage jobs”, edited by Jerome Gautie and John Schmitt. *LOW-WAGE WORK IN THE WEALTHY WORD*. Mew York: Russel Sage Foundation.
- O'Rourke, Dara. 2003, “Outsourcing Regulation: Analyzing Nongovernmental Systems of Labor Standards and Monitoring”, *The Policy Studies Journal*, Vol. 31, No. 1, pp.1~29.
- Wills, Jane. 2009. "Subcontracted Employment and its Challenge to Labor", *Labor Studies Journal*, Vol. 34, No. 4, pp.441~461.